



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote”.

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**AUTORES:**

FELIPA SALINAS, Deisy Lizbeth

SOTELO JACINTO, Luiggi Jean Paul

**ASESOR:**

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martin

**LINEA DE INVESTIGACION:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**CHIMBOTE – PERU**

**2019**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Deisy Felipa Salinas y Luigi Jean Paul Sotelo Jaunto  
cuyo título es: "Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en  
trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria  
de Nuevo Chimbote"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)  
dieciséis (letras).

Chimbote, 20 de 02 del 2019.

  
PRESIDENTE (A)

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA

  
SECRETARIO (A)

Mgtr. KARLA GOMEZ BEDIA

  
VOGAL

Mgtr. ELIZABETH QUEREVALU CIEZA

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## DEDICATORIA

Al ser supremo Dios, quien permite con su inmenso amor que persiga y cumpla mis sueños. Asimismo, a mi Esposo Anthony y amada hija Ghia, quienes están presentes en mi día a día brindándome su comprensión y amor incondicional. Finalmente, a mi familia y amigos por su confianza en mi lucha y cumplimiento de mis anhelos.

Deisy Felipa Salinas

Dedico este trabajo a Dios quien siempre ilumina mi camino para seguir adelante. Asimismo, a mis padres ya que gracias a ellos tengo la oportunidad de ser un profesional, también a mi esposa e hija que constantemente me brindan su apoyo incondicional para ser mejor persona y a mis familiares que en todo momento me ayudan a superarme de manera personal y profesionalmente.

Luiggi Jean Paul Sotelo Jacinto

## **AGRADECIMIENTO**

A quien siempre renueva mis energías y fortalece mi alma, a mi amado Dios. Asimismo, a mi esposo Anthony, por su inmenso amor y quien ha sido mi soporte todo este tiempo para el cumplimiento de mis metas, a mi amada hija Ghia por ser mi motivo y razón de lucha y superación. Sin dejar de lado a mi madre, hermanos y familia en general por su incondicional apoyo en mis momentos más difíciles, y finalmente a mis asesores y compañero de tesis por los consejos en la mejora y culminación de este proyecto.

Deisy Felipa Salinas

Agradezco profundamente a Dios, por guiarme en el camino correcto en donde cada día me ilumina en todo lo que realizo diariamente. También, con mis padres, quienes fueron mi ejemplo para seguir adelante, enseñándome valores que de una u otra forma me han servido en la vida. Asimismo, mi esposa e hija que siempre están apoyándome en todo momento y por último a mis asesores y compañera de tesis por la ayuda incondicional para culminar este proyecto, muchas gracias por todo.

Luiggi Jean Paul Sotelo Jacinto

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Deisy Lizbeth Felipa Salinas con DNI N° 46512256 y Luiggi Jean Paul Sotelo Jacinto con DNI N° 70015424 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de humanidades de la escuela profesional de Psicología, declaramos bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote 14 de Febrero del 2019



Felipa Salinas Deisy Lizbeth



Sotelo Jacinto Luiggi Jean Paul

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciados en Psicología, presento ante ustedes la Tesis titulada: "Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote".

Con la convicción de que se otorgara el valor justo, mostrando apertura a las observaciones, se agradece por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a esta investigación.

## INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACION .....	6
INDICE .....	7
INDICE DE TABLAS .....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCION:.....	11
1.1 Realidad Problemática: .....	11
1.2 Trabajos Previos:.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	15
1.4 Formulación del problema: .....	27
1.5 Justificación del estudio:.....	27
1.6 Hipótesis .....	28
1.7 Objetivos:.....	29
II. METODO: .....	30
2.1. Diseño de Investigación: .....	30
2.2. Operacionalización de variables: .....	31
2.3. Población y muestra: .....	32
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	35
2.5 Métodos de análisis de datos: .....	38
2.6 Aspectos éticos: .....	38
III. RESULTADOS: .....	40
IV. DISCUSION:.....	50
V. CONCLUSIONES:.....	55
VI. RECOMENDACIONES: .....	57
VII. REFERENCIAS: .....	58

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Relación entre satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.....</i>	40
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de satisfacción marital en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. ....</i>	41
<b>Tabla 3</b> <i>Nivel de satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. ....</i>	42
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre satisfacción marital y condiciones físicas y/o materiales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.</i>	43
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre satisfacción marital y beneficios laborales y remunerativos en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.</i>	44
<b>Tabla 6</b> <i>Relación entre satisfacción marital y políticas administrativas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.....</i>	45
<b>Tabla 7</b> <i>Relación entre satisfacción marital y relaciones sociales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. ....</i>	46
<b>Tabla 8</b> <i>Relación entre satisfacción marital y desarrollo personal en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. ....</i>	47
<b>Tabla 9</b> <i>Relación entre satisfacción marital y desempeño de tareas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.....</i>	48
<b>Tabla 10</b> <i>Relación entre satisfacción marital y la relación con la autoridad en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.</i>	49



## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. El estudio tuvo el diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, donde la muestra estuvo constituida por 264 trabajadores del sector salud entre mujeres y varones de 18 a 65 años edad, asimismo para la recolección de datos se emplearon la Escala de satisfacción marital (ESM) de Pick y Andrade (1988) y la Escala de satisfacción laboral (SL - SPC) de Sonia Palma (2006). Los resultados fueron una correlación de  $r= 0.538$ ,  $p< 0.05$ , con un grado de significancia altamente positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción marital, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The main goal of this research was to determine the relationship between marital satisfaction and labor satisfaction in workers of health sector of hospital institution in Nuevo Chimbote. The study had the non-experimental design, descriptive-correlational type where the sample was made up by 264 health sector workers among women and men from 18 to 65 years of age, also data collection was made by using the Marital satisfaction scale (ESM) by Pick and Andrade and the Labor satisfaction scale (SL – SPC) by Sonia Palma. The results were a correlation of  $r = 0.538$ ,  $p < 0.05$ , with a highly positive degree of significance between marital satisfaction and labor satisfaction.

Keywords: marital satisfaction, labor satisfaction

## **I. INTRODUCCION:**

### **1.1 Realidad Problemática:**

La importancia de investigar la satisfacción marital en trabajadores de una organización da inicio a identificar por qué las personas llegan a sentirse satisfechas en su relación, tratándose de los indicadores más estudiados como la felicidad y estabilidad en las relaciones, (Ibora, 2011). Es así, que la evaluación global puede ser el reflejo de cómo es de feliz la gente en sus matrimonios en general o una combinación de satisfacción con diversos aspectos específicos de la relación.

Arriaga (2001 citado por Ibora, 2011) argumenta que la satisfacción marital es importante, debido a que se ha encontrado que las relaciones satisfactorias contribuyen a una mejor calidad de vida.

Es así, que los colaboradores de las instituciones de salud se encuentran inmersos y sometidos a trabajos que demandan mucho desgaste físico, emocional y social, que en su gran mayoría tienen jornadas largas de trabajo, donde la infraestructura dentro de sus centros laborales son precarios, generando en ellos insatisfacción laboral y falta de motivación para desarrollar las actividades dentro de su puesto de trabajo, según (Gil, 2012). Por otro lado, otro factor de riesgo es la dinámica familiar y/o marital, deduciendo que el no estar satisfecho o en equilibrio la dinámica familiar puede repercutir en la producción laboral (Contreras, 2013).

En cuanto a la satisfacción laboral resulta ser un concepto completamente subjetivo y emocional que representa el éxito o fracaso de la labor emprendida, existiendo factores que influyen en el nivel de satisfacción de cada individuo con relación al desempeño de su función o labor (Aguilera, 2011).

Por consiguiente, la satisfacción en el trabajo también modera los efectos de las cargas del matrimonio, según (Steenbergen, 2011). Así, que el estar empleado y tener un buen matrimonio está asociado a una mayor satisfacción en la vida (Glenn y Weaver 1981 citado en por Steenbergen, 2011).

Existen Investigaciones sobre las variables de estudios que indican que la mujer vive menos satisfacción marital, ya que son ellas quienes cumplan un papel más activo en la dinámica familiar, asumiendo en gran parte la conducción del hogar, repercutiendo en su estado emocional e incluso en el aspecto sexual, dentro del cual es probable que la mujer no esté encontrando la satisfacción adecuada a sus necesidades (Pinna, 2014). Asimismo, Campos (2011), encontró en una investigación sobre parejas, revelando que entre los principales problemas que se identifican se encuentran: falta de comunicación (35%), problemas económicos y laborales (24%) y por último la desconfianza (12%), estimándose que esta decisión de disolver su matrimonio es la poca o nula satisfacción marital.

La problemática evidenciada en ambas variables, refuerza que los individuos, en su gran mayoría, poseen poca capacidad de poder manejar emociones negativas, afrontarlas y enfrentarlas, permitiendo que situaciones familiares y maritales influyan en el aspecto laboral, los trabajadores consideran al trabajo un compromiso, donde se refleja la permanencia de mayor cantidad de horas en la oficina, el traslado de trabajo a casa o por otro lado la visita de la oficina los fines de semana, con actividades relacionadas a su labor profesional, invirtiendo de este modo, una gran cantidad de tiempo en el trabajo, convirtiéndole en parte sustancial de su satisfacción, ya que el estrés laboral generado por su excesiva atención al trabajo le impide desarrollar un rol familiar, mostrando poca atención y dedicación a su familia, justificando su conducta como una forma de protección a los suyos (Romero, 2012).

La investigación planteada esta direccionada a identificar la relación entre la satisfacción marital y satisfacción laboral, considerando como población de estudio a trabajadores de una entidad de salud pública, que se direcciona a nivel organizacional, trascendiendo en los diversos aspectos de su vida centrando el interés en el aspecto laboral.

## **1.2 Trabajos Previos:**

Pérez (2017) Desarrolló una investigación sobre, Satisfacción marital y Estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre la satisfacción marital y el estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida que asisten a los servicios legales integrales municipales, tomando como población de estudio a 90 mujeres comprendidas entre 18 y 65 años, víctimas de estrés intrafamiliar que acudieron a los SLIM – La Paz a presentar denuncia. El trabajo utilizó un método correlacional de tipo no experimental con un corte trasversal-correlacional. Concluyendo que la Satisfacción marital se encuentra muy estrechamente ligada a la Satisfacción personal evidenciando una correlación inversa entre Satisfacción General y Estrés Laboral.

Pinna (2014) Desarrolló un trabajo de investigación sobre relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en parejas heterosexuales, donde el objetivo primordial fue investigar ambas variables tanto a nivel particular como a nivel pareja, tomando a 160 participantes (80 parejas no clínicas), que oscilan entre 45 y 67 años, considerando más de 5 años de convivencia conyugal. Resultados obtenidos reporta alta satisfacción marital y laboral, los resultados que evidencian que los varones se encuentran más satisfechos maritalmente, mientras que en lo laboral no se muestran diferencias en cuanto en cuanto al género, en ambos sexos la cantidad de hijos influye, mientras que respecto a los años de

matrimonio solo se reportan diferencias en su relación con la satisfacción laboral.

Dávila y Godoy (2012) Quienes desarrollaron una investigación denominada Influencia de la Satisfacción Marital en la Satisfacción Laboral en mujeres profesionales, el trabajo se desarrolló con una muestra de 30 madres. Concluyendo que, a mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, considerándose la relación positiva entre ambas variables, poniendo como evidencia que los sentimientos de bienestar que tienen en un lugar se viven en el otro, ambos influyen entre sí.

Martínez y Salinas (2017) desarrollaron una investigación denominada, Clima social laboral y satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la dos variables, constituida por una población de 467 colaboradores de ambos sexos, que oscilan entre 18 y 65 años, de los cuales solo 212 fueron seleccionados aleatoriamente cumpliendo la condición de encontrarse casados o convivientes, la investigación desarrollada fue de tipo descriptivo – correlacional, los resultados obtenidos se encuentra que en relación al clima social laboral prepondera un nivel medio en todas sus dimensiones entre un 39.2% a 63.7%, del mismo modo se evidencia un predominio de nivel medio en relación a la satisfacción marital cuyos valores oscilan entre 41.5% y 48.1. Concluyendo la existencia de una correlación muy significativa e inversa entre una y otra variable.

Romero (2016) Desarrolló la investigación denominada Satisfacción laboral y satisfacción marital con los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, la muestra estuvo constituida por 250 agentes policiales entre varones y mujeres, el estudio tuvo un enfoque no experimental, con un diseño de tipo descriptivo – correlacional. Concluyó

que existe una relación directa significativa entre las variables de estudio, es decir a un nivel alto de satisfacción laboral mayor aceptación marital.

Díaz (2014) Desarrolló una investigación denominada relación entre Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los docentes de una Universidad. La población de estudio fue 343 docentes cuya muestra de 143 docentes, la metodología fue orientada a una investigación no experimental, con un diseño descriptivo – correlacional. Los resultados obtenidos determinaron que en relación a la satisfacción laboral el 58.7% se encontraban en un nivel parcial, por otro lado, la satisfacción marital se ubica en un 58% ubicándolo en nivel medio, donde concluyeron que no existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Iturri (2016) Desarrolló una investigación denominada Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos en una entidad pública de Chimbote. La población estuvo conformada por 120 colaboradores administrativos de ambos sexos, y unas edades entre 25 y 65 años y cuya metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional. Se concluyó la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables de estudio, un elevado nivel de satisfacción marital menor satisfacción laboral o inversa.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Satisfacción Marital**

##### **1.3.1.1 Definición**

Pick y Andrade (1988) realizan una definición de la satisfacción marital como la actitud que tiene la persona hacia su relación conyugal, refieren que existen diferentes factores que afligen la satisfacción marital, entre los cuales se puede mencionar el afecto entre una pareja de casados, la cual es una variable subjetiva que

examina y ayuda a entender la convivencia dentro del matrimonio, habitualmente entre más satisfechas estén las personas en tales características con el amor, el afecto, la amistad, el interés y la satisfacción sexual mayor satisfacción alcanzarán dentro de sus matrimonios (p.70).

Asimismo, Rivera, Cruz, y Muñoz (2011) nos mencionan que se entiende a la satisfacción marital como una condición subjetiva donde la persona experimenta cierto grado de alcance de una meta o deseo dentro de su relación.

Por consiguiente, Iborro (2011 citado por Domínguez, 2012) refiere que la satisfacción marital ofrece una evaluación global del estado actual de la relación matrimonial y es uno de los indicadores más extensamente estudiados de la felicidad y estabilidad de las relaciones (p.21).

#### **1.3.1.2 Teoría de la Psicología positiva**

Según Seligman (1988 citado por Domínguez, 2017) propone que la psicología positiva busca entender las emociones positivas, incrementando las fortalezas, promoviendo el potencial humano en la búsqueda de la excelencia, siendo una premisa fundamental el bienestar humano, planteando así la existencia de tres elementos que pueden acercar a las personas a experimentar una vida plena tanto en su vida personal como familiar (p.662):

- a) Las emociones positivas, de la cual consiste en tener la mayor cantidad de momentos de felicidad y bienestar en sus vidas tanto en el ámbito personal, social y familiar; rescatando el goce y el disfrute del momento presente, que



potencian la salud permitiendo sentimientos de satisfacción, optimismo y felicidad (p.663).

- b) El compromiso, del que se requiere disfrutar lo que se hace y reconocer las fortalezas que las personas tienen, ya que a partir de ellas se puede lograr lo que en psicología positiva se denomina flow, flujo o fluir (p.663).
- c) El significado de la vida consiste en aplicar las fortalezas personales para ayudar a las personas de nuestro entorno (p.663).

#### **1.3.1.3 Teoría Triangular del amor**

Según Sternberg (1986 citado por Polizzi, 2015) propone la teoría triangular, del cual el amor sería un “todo”, que si bien tiene influencia biológica estaría dirigido casi en su totalidad por los roles socialmente aprendidos, y moldeados a través de la observación, donde las relaciones amorosas serán definidas tanto por la intensidad como por el equilibrio de los elementos, así pues, esta teoría involucra tres componentes: intimidad, pasión y compromiso (p.38):

- a) La intimidad, referida a los sentimientos de cercanía, apoyo, comunicación, vínculos y acercamiento mutuo en la relación de pareja, por esta razón la intensidad estará relacionada con la satisfacción o insatisfacción marital, dependiendo de la diferencia entre el triángulo del amor que la persona espera construir con su pareja (p.38).
- b) La pasión, está vinculada con el romance, la atracción física, las necesidades de entrega, autoestima,

pertenencia, deseo y satisfacción sexual, y su expresión puede, en algunas ocasiones, verse motivada por aspectos fisiológicos y psicológicos que dan cuenta de lo que acontece en la dinámica de la pareja (p.38).

- c) El compromiso, donde en otras palabras, si la relación evoluciona de manera gratificante, la decisión y el compromiso pueden ir aumentando hasta alcanzar un equilibrio que será determinante en el mantenimiento de la relación a largo plazo, sin embargo, si la relación se va deteriorando o comienza a carecer de sentido, el compromiso puede llegar a desaparecer en la relación de pareja (p.38).

#### **1.3.1.4 Teoría de la meta dinámica**

Para la teoría de la meta dinámica, la satisfacción marital esta compuesta por la percepción y evaluación subjetiva del cómo se vive el matrimonio (Li & Fung, 2011). Esta teoría nos hace referencia, que las personas se plantean y trazan ciertas metas por cumplir dentro de su matrimonio, estas metas se clasifican en tres categorías: En primer lugar, tenemos las metas de crecimiento personal, que en lo habitual las parejas jóvenes enfatizan con esta meta. En segundo lugar, tenemos las metas de compañerismo donde las parejas de edad adulta priorizan el estar acompañados. Por último, las metas instrumentales, donde son las parejas de media edad destacan en estas metas (Li & Fung, 2011).

### **1.3.1.5 Factores de la Satisfacción Marital**

Según Domínguez (2012) refiere que la satisfacción marital es una variable que ha sido intensamente estudiado, obteniendo así la Escala de Satisfacción Marital de Pick & Andrade (1988) la cual está compuesta por tres factores (p.21):

- a) Satisfacción en la interacción marital: valora la percepción de los cónyuges en relación a la satisfacción percibida dentro del matrimonio, comparándola con otros parámetros destacados, como los de la familia y los miembros del círculo social más extenso (p.21).
- b) Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: aprecia la satisfacción del cónyuge respecto a cómo se proveen las experiencias afectivas y se manifiestan las emociones en su relación conyugal (p.21).
- c) Satisfacción en los aspectos estructurales y la organización física del cónyuge: evalúa la satisfacción de los cónyuges en relación a como la pareja se constituye internamente, la forma en la que se afrontan el establecimiento y cumplimiento de reglas (p.21).

Hernández, Alberti y Núñez y Samaniego (2011) mencionan que al formarse las parejas se presentan diferentes expectativas de género acerca de sus relaciones, dependiendo de la edad de los cónyuges, del tiempo de casados, de la existencia o no de hijos y el tipo de comunicación que ambos practican.

Por otro lado, Becerra y Roldan (2012), reporto que los años de matrimonio resultan más difíciles para las mujeres que para los hombres, el periodo de recién casados parece ser un periodo de más transición y de conflicto para la mujer, porque la mujer tiene que realizar más cambios que le producen ansiedades ya que antes que su desarrollo como mujer esta su desarrollo como ama de casa y madre. Para el hombre poco es lo que cambia, aunque naturalmente el llegar a ser padre es una realización en la vida de casi cualquiera, pero probablemente no tiene la misma connotación y fuerza como símbolo e imagen de lo que la maternidad significa para la mujer. Es así como el subsistema conyugal puede cambiar en cualquier momento de la relación.

#### **1.3.1.6 Modelos de acercamiento al concepto de Satisfacción Marital**

Según Moral (2008), toma en cuenta tres modelos, siendo los siguientes (p.2):

- a) Modelo unidimensional: Parte de la atención de una dimensión subyacente valorativa: placer-displacer (p.2).
- b) Modelo bidimensional: Plantea que el bienestar en la vida marital no es unidimensional, es sino un estado complejo como producto de dos dimensiones independientes: satisfacciones e insatisfacciones; por lo que el bienestar acompañado de la felicidad vendría a ser el resultado del balance entre ambas dimensiones (p.2).
- c) Modelo Multidimensional, según Pick y Andrade, (1988) define la satisfacción como una actitud multidimensional

hacia el cónyuge y la relación marital, donde se encuentran presente aspectos como: interacción, expresión de afectos, aspectos de organización y estructura diádicos (p.2).

### **1.3.2 Satisfacción Laboral:**

#### **1.3.2.1 Definición**

Palma (2006 citado por Casana, 2015) define la satisfacción laboral como la actitud que tiene el trabajador frente a su trabajo, afirma que el trabajo en las organizaciones es uno de los campos de acción más reciente y de gran inspiración para el ámbito organizacional, debido a su gran expectativa en todo tipo de empresas; las mismas que tienen como limitación: escasos instrumentos para el diagnóstico e intervención del recurso humano y en la relación de la satisfacción laboral; ya que es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia laboral (p.56).

Pintado (2006 citado por Arana, 2016) define a la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones

y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas (p.12).

Robbins y Judge (2013) refieren que la satisfacción laboral es la sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Araujo & Caballero (2016) mencionan que la satisfacción surge como la prolongación del concepto de salud, entendida en su sentido más amplio y dinámico, por la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, a tal punto que el entorno laboral influye en la salud de las personas y en la organización.

Dentro del contexto peruano, Yamamoto (2012) hace mención que la satisfacción laboral es como el contraste entre las expectativas y la percepción del logro de metas en el trabajo, las mismas que se ha identificado según la cultura de cada población.

#### **1.3.2.2. Teoría de la Motivación – Higiene**

Según Herzberg (1959 citado por Lacayo, 2017) describe a la teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos factores, que dichos factores pueden generar insatisfacción en los trabajadores y son distintos a los factores que producen la satisfacción, ya que el hombre posee dos sistemas de necesidades, una de ellas destinada a evitar el dolor, así como situaciones desagradables y otra necesidad de crecer y desarrollarse a nivel personal y profesional. Es por ello que los incentivos tienen que ser

diferentes de acuerdo a los sistemas de necesidad de las personas. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Herzberg estimó la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos (p.14):

- a) Factores Extrínsecos: Los factores extrínsecos o factores higiénicos tienen la facilidad de prevenir la insatisfacción laboral; así mismo ayudan a que esta no se genera, sin embargo, es difícil poder producir satisfacción laboral ya que estos son muy relativos y pueden ser fundamentales para cada trabajador, así pues, la remuneración, el lugar de trabajo y la seguridad que estas les puede brindar a cada uno de ellos (p.14).
- b) Factores Intrínsecos: Son los factores que representan la actividad en el trabajo y que incluyen tales elementos como la realización, el reconocimiento, el crecimiento y desarrollo, la responsabilidad, posibilidades de logro personal y reconocimientos del logro (p.14).

Si satisfacemos las necesidades higiénicas el trabajador ya no se sentirá insatisfecho, pero tampoco estará satisfecho, simplemente estará de manera neutra. El trabajador solo se sentirá satisfecho en su puesto de trabajo cuando se llega a cubrir sus necesidades de motivación.

### **1.3.2.3. Modelo tentativo de factores determinantes de la Satisfacción Laboral**

Modelo Tentativo de factores determinantes de la Satisfacción Laboral: En base a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados Robbins (2009 citado por Hernández, 2011) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son (p.25):

- a) Reto al trabajo: los empleados tienden a escoger trabajos que les otorguen oportunidad de utilizar sus habilidades, asimismo que brinden una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo, puede elevar la satisfacción laboral ya que aumenta la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propio desempeño (p.25).
- b) Sistemas de recompensas justas: refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos con las que cuenta la organización, el cual debe ser percibido como justo por parte de los empleados lo cual contribuye con su satisfacción, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas (p.25).
- c) Condiciones favorables de trabajo: A los empleados les interesa que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el buen desempeño, un ambiente físico, cómodo y un adecuado diseño del lugar



que permita un mejor desempeño y favorezca la satisfacción del empleado (p.26).

- d) Colegas que brinden apoyo: El trabajo también cubre necesidades de interacción social, el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles (p.27).

#### **1.3.2.4. Factores de la Satisfacción Laboral**

Palma (2006 citado por Casana, 2015) desarrolló 7 dimensiones, las cuales muestran el nivel de satisfacción. La satisfacción laboral surge a raíz del ambiente laboral donde están los colaboradores y sobre los cuales los distintos aspectos de la organización influyen en el estado de ánimo del trabajador, en su bienestar tanto físico como el psicológico, lo cual hace que tengas una percepción positiva o negativa en cuanto al ambiente en el que están laborando (p.57):

- a) Factor I Condiciones físicas y/o materiales: Los elementos materiales tales como la infraestructura, las paredes, el propio ambiente de trabajo donde laboran los colaboradores (p.57).
- b) Factor II Beneficios laborales y/o remunerativos: Son los elementos tales como los incentivos, beneficios o bonos

adicionales que un colaborador recibe por el desempeño que tiene (p.57).

- c) Factor III Políticas administrativas: Hace referencia a las normas y reglas que se han establecido en la organización y sobre las cuales cada uno de los miembros están sujetos, por último, también hace referencia a los acuerdos y lineamientos de la organización (p.57).
- d) Factor IV Relaciones sociales: Es el grado de interacción entre todos los miembros de la organización, es decir las relaciones de amistad entre los colaboradores (p.58).
- e) Factor V Desarrollo personal: El mismo trabajo puede contribuir al crecimiento y desarrollo personal de cada uno de los colaboradores es decir autor realizarse (p.58).
- f) Factor VI Desempeño de tareas: La valoración del colaborador acerca de sus tareas y actividades diarias que realiza en su trabajo (p.58).
- g) Factor VII Relación con la autoridad: Es la apreciación subjetiva y valorativa de los colaboradores con relación al a su jefe directo y respecto a sus tareas que se le asignan durante el día (p.58).

### **1.3.3 Las instituciones hospitalarias y los riesgos psicosociales**

Gil (2012) refiere que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en los trabajos especialmente en los centros de salud, más aún si los turnos laborales son de noche. Estas condiciones son las relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la

realización de la tarea, y también con el entorno, que tendrán como consecuencia la afectación del desarrollo de sus labores, su salud, la calidad de vida tanto en el ámbito familiar como social. Estos factores psicosociales pueden por un lado favorecer como perjudicar la actividad laboral y por consiguiente la salud de las personas. En el primer caso que los factores psicosociales sean satisfactorios, pueden llegar al desarrollo personal de los individuos, mientras que, en el segundo caso, sea desfavorables pueden perjudicar su salud y el bienestar de los trabajadores.

#### **1.4 Formulación del problema:**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote?

#### **1.5 Justificación del estudio:**

A nivel práctico, la presente investigación permitirá a los profesionales de psicología identificar necesidades, con la finalidad de abordar la problemática encontrada basándose en la mejora de la satisfacción marital y laboral de los colaboradores, contribuyendo de este modo en la calidad de servicio que brindan las instituciones de salud pública.

Asimismo, a nivel metodológico, conllevará a potenciar instrumentos de medición, perfeccionar métodos, técnicas, así como procedimientos en el proceso de recolección de datos.

A nivel social, el presente estudio será relevante, ya que se obtendrá información útil para los profesionales en psicología, en base a las variables de estudio, lo cual en un futuro, mediante procedimientos psicológicos puedan realizar intervenciones satisfactorias y necesarias dentro de la población con características similares a la que se está estudiando,

contribuyendo de este modo a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de la salud.

Por último, a nivel teórico, pretende contribuir con la profundización del estudio de las variables en cuestión, sirviendo como base para futuras investigaciones.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.2 General**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

### **1.6.3 Específicas**

**H<sub>1i</sub>:** Existe relación directa entre satisfacción marital y condiciones físicas y/o materiales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H<sub>2i</sub>:** Existe relación directa entre satisfacción marital y beneficios laborales y remunerativos en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H<sub>3i</sub>:** Existe relación directa entre satisfacción marital y políticas administrativas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H<sub>4i</sub>:** Existe relación directa entre satisfacción marital y relaciones sociales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H5i:** Existe relación directa entre satisfacción marital y desarrollo personal en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H6i:** Existe relación directa entre satisfacción marital y desempeño de tareas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

**H7i:** Existe relación directa satisfacción marital y relación con la autoridad en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

## **1.7 Objetivos:**

### **1.7.2 Objetivo General:**

Determinar la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

### **1.7.3 Objetivos específicos:**

Identificar el nivel de satisfacción marital en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y condiciones físicas y/o materiales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y beneficios laborales y remunerativos en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y políticas administrativas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y relaciones sociales en trabajadores de una entidad de salud pública de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y desarrollo personal en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño de tareas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

Determinar la relación entre satisfacción marital y relación con la autoridad en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.

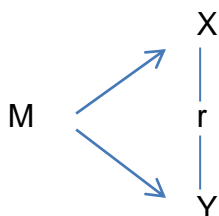
## II. METODO:

### 2.1. Diseño de Investigación:

El diseño que se manejará en la presente investigación será el siguiente:

Correlacional: Cuya finalidad es de poner en evidencia la correlación o nivel de asociación existente entre variables, categorías o conceptos, en un ambiente en particular. (Hernández, Fernández & Baptista 2014). Dentro de esta investigación lo que se buscará es comprobar la presencia de relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral.

El grafico del diseño es el siguiente:



Donde:

M =	Muestra
X =	Variable 1
r =	Relación
Y =	Variable 2

## 2.2. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Marital	Pick y Andrade (1988) es la actitud que tiene una persona hacia su matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa, de acuerdo a la cobertura de las necesidades y su realización personal (p.70).	Sera medida a través de la puntuación de la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade que consta de 24 ítems, considerando que la puntuación será directa de (1) me gusta cómo está pasando, (2) me gustaría algo diferente, (3) me gustaría muy diferente, ubicándolos en los siguientes niveles:  Alto: (50-72)  Medio: (25-49)  Bajo: (1-24)	Satisfacción con la interacción marital	Items: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Intervalo
			Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge	Items: 11, 12, 13, 14, 15.	
			Satisfacción con aspectos estructurales y de organización del cónyuge:	Items: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	
Satisfacción Laboral	Palma (2006 citado por Casana, 2015) es la actitud de la persona frente su trabajo la cual puede ser positiva o negativa (p.56).	Sera medida a través de la puntuación en la escala de satisfacción Laboral (SL) de Sonia palma que consta de 36 ítems, considerando que la puntuación será directa de (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) indeciso, (2) en desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo, asimismo existen ítems negativos (2,7,8,15,16, 17,19,23,26,31,33) los cuales se puntual de forma inversa (1,2,3,4,5), ubicándolos en los siguientes niveles:  Alta satisfacción (168 a más),  Parcial satisfacción (149 - 167),  Regular satisfacción (112 - 148),  Parcial insatisfacción (93 - 111) y  Alta insatisfacción (0 - 92).	Condiciones físicas y/o materiales	Items: 1, 13, 21, 28, 32.	Intervalo
			Beneficios laborales remunerativos	Items: 2, 7, 14, 22.	
			Políticas administrativas	Items: 8, 15, 17, 23, 33.	
			Relaciones sociales	Items: 3, 9, 16, 24.	
			Desarrollo personal	Items: 4, 10, 18, 25, 29, 34.	
			Desempeño de tareas	Items: 5, 11, 19, 26, 30, 35.	
			Relación con la autoridad	Items: 6, 12, 20, 27, 31, 36.	

## 2.3. Población y muestra:

### 2.3.1 Población

Para efectos de la presente investigación, la población con la que se cuenta es de un total de 841 trabajadores contratados y nombrados en el periodo 2018 pertenecientes a una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote. Donde la población corresponde a la suma total de personas que cumplen con ciertas características que permiten dar inicio a un proceso de investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Los cuales se encuentran plasmados en los siguientes cuadros (ver tabla 01)

Tabla 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN	TOTAL
Directivos	5
Profesionales médicos	83
Odontólogo	4
Químico Farmacéutico	9
Psicólogo	5
Biólogo	5
Obstetra	37
Enfermera	155
Nutricionista	14
Trabajadora Social	9
Tecnólogo médico	18
Laboratorista clínico	6
Profesionales administrativos	32
Profesionales asistenciales	11
Técnicos administrativos	97
Técnicos asistenciales	287
Auxiliares asistencial	64
<b>TOTAL</b>	<b>841</b>
Fuente: Departamento de personal del Hospital Eleazar Guzmán Barrón 2018	



### 2.3.2 Muestra

Para efectos de la presente investigación se determinará el tamaño de la muestra considerando el total de población de una institución hospitalaria tratándolo a través del uso de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Parámetro Estadístico		Valor
Proporción de éxito	<i>P</i>	0.50
Proporción de fracaso	<i>Q</i>	0.50
Nivel de significancia	<i>A</i>	0.05
Nivel de confianza (1-a)	<i>NC</i>	0.95
Valor Normal Estándar	<i>z</i>	1.96
Error de muestreo	<i>e</i>	0.05
Población Objetivo	<i>N</i>	841
<b>Muestra ajustada a la Población</b>	<b><i>n</i></b>	<b>264</b>

La muestra se ha obtenido a través de la fórmula de poblaciones finitas, con error de muestreo del 5%, quedando conformada por 264 trabajadores.

### 2.3.3 Muestreo

Hernández, Fernández & Baptista (2014) dan a conocer el significado del muestreo probabilístico estratificado, que subdivide la población en segmentos y escoge una muestra en cada segmento (ver tabla 02)

Tabla 2

<b>MUESTREO DE LA POBLACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Nº DE MUESTRA</b>
Directivos	5	2
Profesionales médicos	83	26
Odontólogo	4	1
Químico Farmacéutico	9	3
Psicólogo	5	2
Biólogo	5	2
Obstetra	37	12
Enfermera	155	49
Nutricionista	14	4
Trabajadora Social	9	3
Tecnólogo médico	18	6
Laboratorista clínico	6	2
Profesionales administrativos	32	10
Profesionales asistenciales	11	3
Técnicos administrativos	97	30
Técnicos asistenciales	287	90
Auxiliares asistencial	64	20
<b>TOTAL</b>	<b>841</b>	<b>264</b>
Fuente: Departamento de personal del Hospital Eleazar Guzmán Barrón 2018		

### **Criterios de Inclusión**

Personal contratado o estable de una entidad de salud pública.

Personal mayor a tres meses laborando en la Institución.

Colaboradores casados o convivientes.

Colaboradores mayores de 18 años.

### **Criterios de Exclusión**

Colaboradores solteros.

Personal menor a tres meses laborando en la institución.

Todos aquellos que no deseen participar en la evaluación.

Personas que se encuentren realizando tratamiento psicológico.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Pasando así a la aplicación de los instrumentos específicos de la investigación que van a permitir recabar la información necesaria que se necesita de las variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para finalmente realizar el baseo de los datos obtenidos.

### **2.4.2 Instrumentos**

Asimismo, Arias (2012) refiere que el instrumento es el recurso que va a permitir dentro de la investigación extraer información de las variables que se pretende estudiar.

#### **Instrumento 01: Satisfacción Marital**

La medición de la variable de satisfacción marital, se utilizará el instrumento denominado Escala de Satisfacción Marital (ESM), cuyos autores son Pick de Weis y Andrade de Palos (1988), el instrumento fue basado en que la satisfacción marital es considerada como el grado de favorabilidad hacia los aspectos del cónyuge, así como de la interacción conyugal. La escala se encuentra conformada por 24 reactivos los cuales se componen por tres factores siendo los siguientes: satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge (compuesta por los reactivos del 1 al 10), asimismo la satisfacción con la interacción conyugal (conformada por reactivos del 11 al 15), por último, satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (considera los reactivos del 16 al 24).

La escala muestra una calificación directa, donde se lleva a cabo la suma de cada valor que muestra las alternativas elegidas, lo mencionado se evidencia en lo siguiente: 1. Me gustaría muy diferente; 2. Me gustaría algo diferente y por último 3. Me gusta como está pasando, cabe recalcar que los puntajes bajos evidencian menor satisfacción y los altos son considerados como mayor satisfacción marital, frente a las alternativas descritas es posible mencionar que se trata de una escala tipo Likert.

Asimismo, la validez de la Escala de Satisfacción Marital (ESM), fue obtenida por Díaz (2006) que mediante el coeficiente Mc Nemar, tuvo una aceptación de los ítems mayores a 0.21. Los resultados encontrados fueron: En interacción marital, obtiene una correlación ítem test que oscila entre 0.32 y 0.66, En aspectos emocionales del conyugue, oscila entre 0.50 y 0.87, y En los aspectos organizacionales y estructurales fluctúa entre 0.50 y 0.68.

La estimación de la confiabilidad de la escala de Satisfacción Marital (ESM), se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados para cada factor. Factor 1=, 89 Factor2=,81 y Factor 3=, 86 (Díaz, 2006).

## **Instrumento 02: Satisfacción Laboral**

Con la finalidad de medir la variable de satisfacción laboral, se utilizará la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC), elaborada por Sonia Palma Carrillo en Lima – Perú en (1999) cuyo objetivo es medir el grado de satisfacción laboral dentro de las organizaciones considerando los siguientes factores: condiciones físicas y materiales (considera los ítems 1,13,21,28,32), beneficios Laborales y/o remunerativos (considera los ítems 2, 7, 14, 22), políticas

administrativas (toma en cuenta los ítems 8, 15, 17, 23, 33), relaciones sociales (considera los ítems 3, 9, 16, 24), desarrollo personal (cuenta con los ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34), desempeño de tareas (considera los ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35), relación con la autoridad (toma en cuenta los ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36), es posible mencionar que el instrumento cuenta con alternativas de escala dimensional tales como: total acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, indeciso, total desacuerdo, las mencionadas alternativas son contabilizadas con una escala numérica las cuales se encuentran entre 1 a 5 puntos, registrando una puntuación directa que se convierte en categorías diagnósticas; las categorías diagnósticas están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación en el factor o en el puntaje total, se evidenciará mayor grado de satisfacción y a menor puntuación corresponde la interpretación contraria.

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores. El coeficiente de validez (resultado de esta correlación) fue de 0.40 con significancia de  $p < 0.05$ .

Para hallar la confiabilidad de este instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total el cual permitió estimar la confiabilidad dando como resultado el Grado de confiabilidad obtenido de 0.79, el coeficiente obtenido avala la confiabilidad del instrumento.

## **2.5 Métodos de análisis de datos:**

La presente investigación se realizó con ayuda del programa SPSS 24, llevando a cabo como primer paso el método estadístico de Kolmogórov – Smirnov (K–S), la cual ayudo a determinar que las variables no se ajustan a la normalidad. (Ver anexo 006)

Asimismo, se empleó el análisis del estadístico descriptivo que favoreció a la descripción de las tablas y puedan ser entendidas de manera fácil y clara. Donde el procesamiento estadístico de los datos obtenidos se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman que ayudo a determinar la relación de ambas variables.

Finalmente, para determinar la fiabilidad de los instrumentos se aplicó una muestra piloto de 20 trabajadores, donde se utilizó el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach que sirve para medirla fiabilidad de una escala de medida.

## **2.6 Aspectos éticos:**

La presente investigación se acomodará desde los artículos 23° hasta 28° del Título IV que regula los trabajos de investigación del código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano

Asimismo, como investigadores asumiremos la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética, protegiendo los derechos humanos de los colaboradores dentro de la investigación.

Informar a los participantes de todas las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar y de explicar otros aspectos de la investigación sobre los que pregunten, cuya obligación como

investigadores es proteger el bienestar y dignidad del participante, donde se les presentará el permiso de manera formal a través del documento de consentimiento informado a cada uno de los participantes del Nosocomio.

Mostrar apertura y otorgar honestidad a la población a estudiar en donde los investigadores nos aseguraremos de que el participante comprenda los motivos para este acto y tener justificaciones suficientes para los procedimientos empleados.

La información obtenida sobre los participantes dentro de la presente investigación es confidencial.

### III.RESULTADOS:

**Tabla 1**

*Relación entre satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCION MARITAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,219**	0,000
Satisfacción con los aspectos emocionales	0,511**	0,000
Satisfacción con los aspectos estructurales	0,486**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En la Tabla 1, se observa que al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con la satisfacción laboral en los trabajadores del sector salud de una Institución Hospitalaria, se registra una correlación positiva, pues el valor de  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), lo que nos permite concluir que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables.



**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción marital en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

	<b>BAJO</b>		<b>MEDIO</b>		<b>ALTO</b>		<b>TOTAL</b>	
<b>Satisfacción Marital</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b><i>Satisfacción con la interacción marital</i></b>								
	10	3,8	49	18,6	205	77,7	264	100,0
<b><i>Satisfacción con aspectos emocionales del conyugue</i></b>								
	41	15,5	99	37,5	124	47,0	264	100,0
<b><i>Satisfacción con aspectos estructurales y de organización del conyugue</i></b>								
	8	3,0	54	20,5	202	76,5	264	100,0

**Fuente:** Base de Datos

En la Tabla 2, se observa el nivel de satisfacción marital de los trabajadores del sector salud de una Institución Hospitalaria, muestra que el 15.5% (41) y un 37.5% (99) obtienen una satisfacción baja y media en los aspectos emocionales del conyugue, asimismo un 77.7% (205) se ubica en una satisfacción alta en la interacción marital.

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<i>alta</i>		<i>parcial</i>		<i>regular</i>		<i>parcial</i>		<i>alta</i>		<b>Total</b>	
	<i>insatisfacción</i>		<i>insatisfacción</i>		<i>satisfacción</i>		<i>satisfacción</i>		<i>satisfacción</i>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	3	1,1	9	3,4	152	57,6	35	13,3	65	24,6	264	100,0
<b>Beneficios laborales remunerativos</b>	3	1,1	18	6,8	75	28,4	66	25,0	102	38,6	264	100,0
<b>Políticas administrativas</b>	6	2,3	45	17,0	70	26,5	92	34,8	51	19,3	264	100,0
<b>Relaciones sociales</b>	1	0,4	4	1,5	42	15,9	120	45,5	97	36,7	264	100,0
<b>Desarrollo personal</b>	0	0,0	8	3,0	16	6,1	74	28,0	166	62,9	264	100,0
<b>Desempeño de tareas</b>	0	0,0	4	1,5	31	11,7	85	32,2	144	54,5	264	100,0
<b>Relación con la autoridad</b>	0	0,0	13	4,9	25	9,5	123	46,6	103	39,0	264	100,0

**Fuente:** Base de Datos.

En los resultados se puede observar que el 2,3% (6) de los trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria obtienen una alta insatisfacción en las políticas administrativas, asimismo un 17.0% (45) se ubican en una parcial insatisfacción laboral de igual manera en las políticas administrativas, un 57.6% (152) muestran una regular satisfacción en las condiciones físicas y/o materiales, 46.6% (123) se encuentran en una parcial satisfacción en relación con la autoridad y finalmente un 62.9% (166) de los trabajadores se ubican en una alta satisfacción en cuanto al desarrollo personal.

**Tabla 4**

*Relación entre satisfacción marital y condiciones físicas y/o materiales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,168**	0,006
Satisfacción con aspectos emocionales	0,125*	0,003
Satisfacción con aspectos estructurales	0,361**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En los resultados de la Tabla 4, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con las condiciones físicas y/o materiales se puede observar que tienen una correlación positiva, donde el p-valor es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), lo que nos permite decir que efectivamente existe correlación altamente significativa.

**Tabla 5**

*Relación entre satisfacción marital y beneficios laborales y remunerativos en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,397**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,537**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,346**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En la Tabla 5, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con los beneficios laborales y remunerativos en los trabajadores tienen una correlación positiva, donde el valor de  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), lo que nos permite decir que efectivamente existe una correlación altamente significativa.

**Tabla 6**

*Relación entre satisfacción marital y políticas administrativas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	POLITICAS ADMINISTRATIVAS	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,363**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,506**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,327**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En cuanto a la Tabla 6, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con las políticas administrativas se observa que tienen una correlación positiva, en que el valor de  $p = 0,000$  es inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), indicando que efectivamente existe una correlación altamente significativa.

**Tabla 7**

*Relación entre satisfacción marital y relaciones sociales en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	RELACIONES SOCIALES	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,410**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,412**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,380**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En la Tabla 7, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con las relaciones sociales en trabajadores del sector salud se puede percibir que existe una correlación positiva, donde se pudo encontrar que el valor de  $p = 0,000$  es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), concluyendo que efectivamente existe correlación altamente significativa.

**Tabla 8**

*Relación entre satisfacción marital y desarrollo personal en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	DESARROLLO PERSONAL	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,351**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,421**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,235**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En cuanto a la Tabla 8, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con el desarrollo personal de los trabajadores, se observa que existe una correlación positiva, donde se ha encontrado un valor de  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), llegando a la conclusión que efectivamente existe una correlación altamente significativa.

**Tabla 9**

*Relación entre satisfacción marital y desempeño de tareas en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Sig.
	Rho de Spearman	(p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,451**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,536**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,338**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En los resultados de la Tabla 9, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones, con el desempeño de tareas de los trabajadores, se observa que existe una correlación positiva, donde el valor de  $p = 0,000$  es inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), concluyendo que efectivamente existe correlación altamente significativa.



**Tabla 10**

*Relación entre satisfacción marital y la relación con la autoridad en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote.*

SATISFACCIÓN MARITAL	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD Rho de Spearman	Sig. (p – valor)
Satisfacción con la interacción marital	0,317**	0,000
Satisfacción con aspectos emocionales	0,425**	0,000
Satisfacción con aspectos estructurales	0,302**	0,000

\*\*P<0.01

**Fuente:** Base de datos

En la Tabla 10, al relacionar la satisfacción marital y sus dimensiones con la relación con la autoridad se observa que existe una correlación positiva, en que se ha encontrado el p-valor inferior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), resultado que nos permite decir que efectivamente existe correlación altamente significativa.

#### IV. DISCUSION:

Es relevante recordar que el estar empleado y tener un buen matrimonio son dos etapas primordiales que están asociadas a una mayor satisfacción en la vida de todo ser humano. (Glenn y Weaver 1981 citado en por Steenbergen, 2011). Es por eso que se estudió la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, tomando la definición de Pick y Andrade (1988) para la satisfacción marital como el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal; y la definición de satisfacción laboral propuesta por Palma (2006) como la actitud del trabajador frente a su trabajo y a las funciones que realiza en su centro de labor.

En cuanto a la tabla 1, indica que existe correlación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, dando como resultado una correlación altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). Esto se contrasta según Dávila y Godoy (2012), que obtuvo en su resultado, que a mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, considerándose la relación positiva entre ambas variables. Del mismo modo, Romero (2016) desarrolló la investigación denominada Satisfacción laboral y satisfacción marital con los agentes policiales, donde se concluyó que existe una relación directa significativa entre las variables de estudio, es decir a un nivel alto de satisfacción laboral mayor aceptación marital. Donde se puede decir que si la persona se encuentra emocionalmente y psicológicamente estable dentro de su relación, sintiéndose satisfecho (a), de la misma manera se desarrollará positivamente dentro de su ámbito laboral, favoreciendo así su crecimiento personal; teniendo en cuenta que la vida marital y laboral son los dos ámbitos sociales donde se pasa el mayor tiempo de vida.

Con respecto a la tabla 2, nos indica que el nivel de satisfacción marital de los trabajadores del sector salud es alto, ya que se obtuvo un porcentaje de

77,7% en esta variable de estudio. De acuerdo con Pick y Andrade (1988) mencionan que la satisfacción marital es la actitud que tiene la persona hacia su relación conyugal, ya que, es una variable subjetiva que examina y ayuda a entender la convivencia dentro del matrimonio, habitualmente entre más satisfechas estén las personas en tales características con el amor, el afecto, la amistad, el interés y la satisfacción sexual mayor satisfacción alcanzarán dentro de sus matrimonios. Por consiguiente, el ser humano forma el vínculo familiar que es la base emocional que le permite la estabilidad psicológica para su desarrollo y cumplimiento de todo lo que se proponga.

En cuanto a la tabla 3, nos indica que el nivel de satisfacción laboral es alto, ya que se obtuvo un porcentaje de 54,5%. Donde Robbins y Judge (2013) refieren que la satisfacción laboral es la sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características, donde una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos. Es decir, la persona que se encuentra cómoda laboralmente, teniendo un ambiente libre de trabajo en el cumplimiento de sus funciones se encuentra satisfecha y con una actitud positiva y predispuesta ante otras exigencias y obligaciones que se tengan que cumplir.

En el análisis de la tabla 4, indica que si existe una correlación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con las condiciones física y/o materiales donde la correlación es altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). Con respecto a Rivera, Cruz, y Muñoz (2011) manifiestan que la satisfacción marital es una condición subjetiva donde la persona experimenta cierto grado de alcance de una meta o deseo dentro de su relación. Donde de igual manera a los trabajadores les interesa que su ambiente de trabajo permita el bienestar personal y les facilite el buen desempeño, un ambiente físico, cómodo y un adecuado diseño del lugar que permita un mejor desempeño y favorezca la satisfacción del empleado

Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). En el cual la persona para el cumplimiento eficaz de cualquier actividad se tiene que rodear y encontrar en un ambiente cómodo que permita dejar fluir sus ideas y creatividad para la realización de un buen trabajo.

Asimismo, en la tabla 5, indica que existe correlación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con los beneficios laborales y remunerativos generando una correlación altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams, T. (2008). Donde Seligman (1988 citado por Domínguez, 2017) menciona que las emociones positivas consisten en tener mayor cantidad de momentos de felicidad y bienestar en sus vidas tanto en el ámbito personal, social y familiar permitiendo sentimientos de satisfacción, optimismo y placer. Que el ámbito laboral vendría a ser los incentivos, beneficios o bonos adicionales que un trabajador recibe por su buen desempeño, eficiencia y desenvolvimiento en su trabajo Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). Precisamente el sustentar económicamente un matrimonio teniendo los recursos adecuados en su trabajo, benefician a la persona con sentimientos de satisfacción y ganas de superación constante.

En cuanto a la tabla 6, indica que, si existe correlación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con las políticas administrativas, evidenciándose una correlación altamente significativa según Anderson Sweeney y Williams (2008). Por ende, según Pick y Andrade (1988) mencionan que el factor de aspectos estructurales y la organización en la pareja se constituyen internamente encontrando la forma en la que se afronta el establecimiento y cumplimiento de reglas dentro de la convivencia familiar. Asimismo, podemos decir que dentro de una organización los acuerdos y lineamientos que se establecen con los trabajadores están ligados a las normas, reglas, políticas y cultura sobre las cuales cada uno de sus miembros está sujeto a cumplir Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). De igual modo cabe reconocer que las normas y cumplimiento de estas,

están sujetas a cualquier ámbito de la vida de la persona, favoreciendo a los lineamientos que se tienen que seguir para la madurez y progreso del ser humano.

Conforme a la tabla 7, indica que existe relación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con las relaciones sociales, considerando una correlación altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). Por lo tanto, según Pick y Andrade (1988) mencionan que el factor de satisfacción en la interacción marital es la adecuada comunicación que deben tener con la familia y los miembros del círculo social más extenso. Asimismo, cabe señalar que la interacción y comunicación que mantienen los miembros de una organización, mantienen y mejoran las relaciones de amistad entre los trabajadores Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). En el cual se puede recalcar que el ser humano desde que nace se encuentra rodeado socialmente y así hasta su desarrollo profesional favoreciendo primordialmente a sentirse acompañado y compartiendo experiencias que ayuden a su vida en general.

Con respecto a la tabla 8 indica que existe relación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con el desarrollo personal evidenciando así una correlación altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). De tal forma Li & Fung (2011) mencionan en su teoría de la meta dinámica a las metas de crecimiento personal, que vendría hacer la visión futura del logro, de las expectativas planteadas a corto y largo plazo de las relaciones en pareja. Donde el crecimiento y desarrollo personal de igual manera contribuye al desarrollo y progreso de cada uno de los trabajadores permitiendo la autorrealización laboral dentro de una organización Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). Precisamente el desarrollo y cumplimiento de metas en cualquier ámbito de la vida de la persona, favorece en una mejor predisposición y buena actitud ante la realización de cualquier actividad que se plantee.

Asimismo, en la tabla 9, indica que si existe relación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con el desempeño de tareas, donde se evidencia una correlación altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). Donde Moral (2008) plantea el modelo bidimensional refiriendo que el bienestar en la vida marital es el estado complejo del producto de dos dimensiones independientes como las satisfacciones e insatisfacciones; por lo que, la felicidad vendría a ser el balance entre ambas dimensiones. En consecuencia, los trabajadores dentro de las organizaciones valoran sus actividades y tareas que realizan dentro de su trabajo, donde muchas veces pueden producirles grandes satisfacciones o insatisfacciones Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). De esta forma se puede mencionar que el ser humano constantemente se encuentra en el cumplimiento de tareas y metas que se propone, provocando que se derribe grandes desafíos y barreras para la realización de estas y siendo el motivo de grandes satisfacciones y viceversa.

Finalmente, en la tabla 10, nos indica que existe correlación positiva entre la satisfacción marital y sus dimensiones con relación a la autoridad donde la correlación es altamente significativa según Anderson, Sweeney y Williams (2008). Entonces se puede decir que el compromiso de las personas es el disfrutar de lo que se hace en todos los aspectos familiares y laborales, reconociendo las fortalezas que las personas tienen, logrando así la estabilidad según Seligman (1988 citado, por Domínguez, 2017). Del mismo modo los trabajadores perciben y tienen una apreciación valorativa con relación a la figura de autoridad directa, con respecto a las tareas que se les asignan durante el día y al modo de que llegan las indicaciones a ellos Robbins (2009 citado por Hernández, 2011). Justamente se puede mencionar que mientras la persona mantenga una relación directa y armoniosa con sus superiores, está sentirá la confianza necesaria para recurrir ante cualquier situación a ellos, creando un círculo de confianza donde la persona se pueda sentir satisfecha y con ganas de trabajar.

## **V. CONCLUSIONES:**

- La satisfacción marital se encuentra correlacionada positivamente con la satisfacción laboral, donde aplicada la fórmula del Rho Spearman se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.
- El mayor porcentaje de 77.7% de personas quienes se encuentran representadas por 205 trabajadores del sector salud de Nuevo Chimbote, se ubican en un nivel alto en cuanto a la satisfacción marital dentro de sus relaciones.
- El mayor porcentaje es 62.9% de personas quienes se encuentran representadas por 166 trabajadores del sector de salud de Nuevo Chimbote, obtienen un nivel parcial respecto a la satisfacción laboral dentro de sus puestos de trabajo.
- En cuanto a la satisfacción marital y sus dimensiones con las condiciones físicas y/o materiales, se obtiene una correlación positiva, donde aplicada la fórmula Rho de Spearman se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.
- Asimismo, en la relación entre la satisfacción marital y sus dimensiones con los beneficios laborales y remunerativos existe una correlación positiva, donde se aplicó la fórmula del Rho de Spearman se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.
- La relación entre la satisfacción marital y sus dimensiones con las políticas administrativas en los trabajadores del sector salud arrojó una correlación positiva, donde se aplicó la fórmula del Rho de Spearman y se obtuvo un

valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.

- La satisfacción marital y sus dimensiones con las relaciones sociales obtuvieron una correlación positiva es decir altamente significativa donde se aplicó el estadístico correlación Rho de Spearman arrojando un valor-p menor al margen de error.
- En cuanto a la relación entre la satisfacción marital y sus dimensiones con el desarrollo personal, existe una correlación positiva, donde se aplicó la fórmula del Rho de Spearman y se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.
- En los resultados que se obtuvieron de la relación entre la satisfacción marital y sus dimensiones con el desempeño de tareas en los trabajadores arrojó una correlación positiva, donde se aplicó la fórmula del Rho de Spearman y se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.
- Por último, entre la satisfacción marital y sus dimensiones con las relaciones con la autoridad existe una correlación positiva, donde se aplicó la fórmula del Rho de Spearman y se obtuvo un valor-p menor al margen de error, indicando que la correlación obtenida es altamente significativa.



## **VI. RECOMENDACIONES:**

- Organizar dentro de la institución talleres de parejas, que contengan actividades dinámicas que cuenten con la participación de todos los trabajadores y así puedan compartir y priorizar el tiempo en pareja.
- Implementar de la misma manera talleres y programas para mantener y mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores teniendo como prioridad una mejor calidad de vida en su trabajo.
- Proponer talleres que contengan actividades de autorrealización y emprendimiento como manualidades, repostería entre otras, para las parejas de los trabajadores y así puedan iniciar un negocio propio.
- Implementar actividades deportivas con la participación de todos los trabajadores y así poder reforzar los vínculos entre ellos como también la empatía, trabajo en equipo entre otros, con todos los miembros con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
- Instaurar un plan de monitoreo mensual con el propósito de conocer el compromiso y desenvolvimiento de los trabajadores en sus labores diarias y así poder realizar los programas de ascensos con el motivo principal de mejorar la satisfacción laboral de todos los colaboradores.
- Presentar un plan de línea de carrera, donde los empleados puedan tener oportunidades de crecimiento personal y profesional de acuerdo a cada profesión favoreciendo en el cumplimiento de sus metas.

## VII. REFERENCIAS:

- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T (2008). *Estadística para Administración y economía*. (10ª ed.). México, D.F: Cengage Learning.
- Arana, J. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana*. Trujillo – Perú.
- Araujo, V., Caballero, D. (2016). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016”. Lima-Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. (6ª ed.). Caracas. Venezuela: Episteme.
- Aguilera, R. (2011). *Satisfacción Laboral en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, de la Provincia de Córdoba*. Argentina
- Becerra, S. & Roldan, W. (2012). *Factores de enriquecimientos, mantenimiento, comunicación y bienestar en la relación marital*. Revista de Psicología. Volumen 3 N°1.
- Campos, C. (2011). *Divorcios aumentaron hasta en más de 50%*. Lima. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/587299-divorcios-aumentaron-hasta-en-mas-de-50>
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de CHIQUITOY*. Trujillo.

- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética del colegio de psicólogos del Perú*. Lima. Recuperado de [http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_d\\_el\\_cpsp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_d_el_cpsp.pdf)
- Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S. de III nivel de atención*. Bogotá.
- Dávila, C; & Godoy, J. (2012). *Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales*. Guatemala.
- Díaz, J. (2006). *Componentes del amor y satisfacción marital en un grupo de parejas de Bodas de Caná del distrito de La Esperanza – Trujillo*. Tesis para optar al Grado de Licenciatura en Psicología, Escuela de Psicología, Universidad César Vallejo, Trujillo- Perú.
- Díaz, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la universidad alas peruanas*. Piura.
- Domínguez, E. (2012). *Estudio sobre satisfacción marital y variables asociadas en parejas españolas*. Salamanca.
- Domínguez, R. (2017). *La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad*. Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación. 21(1), 660-679.
- Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista Perú Medicina. Expo Salud Pública. 29(2):237-41.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México DF, México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hernández, N., Alberti, M, Núñez, J, & Samaniego, M. (2011). *Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, estado de México*. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, 21(1), 39-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/654/65421407003.pdf>

Hernández, S. (2011). *Como influye el clima labora en el desempeño y satisfacción del personal de CONQUITO*.

Iboro, F., & Akpan, U. (2011). *Predecir la satisfacción marital a partir de los estilos de apego y el género de una población cultural y religiosamente homogénea*. Gender & Behaviour, 9(1), 3656-3679.

Iturri, M. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/227>

Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos*. Guatemala.

Li, T., y Fung, H. (2011). *La teoría de la meta dinámica de la satisfacción conyugal*. Review of Genaral Psychology, 15(3), 246-254. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Helene\\_Fung/publication/2324288](https://www.researchgate.net/profile/Helene_Fung/publication/2324288)

96\_The\_Dyna

mic\_Goal\_Theory\_of\_Marital\_Satisfaction/links/0c96052fc765a3dc4700000/TheDynamic-Goal-Theory-of-Marital-Satisfaction.pdf

Martínez, B; & Salinas, D. (2017). *Clima social laboral y satisfacción marital en los colaboradores de una organización minera del distrito de Huamachuco*. La Libertad.

Moral, J. (2008). *Validación de la Escala de Valoración de la Relación en una muestra mexicana*. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, 13 (1), 1 - 12. Recuperado de [http://www.psico.uniovi.es/rema/v13n1/vol13\\_n1a1.pdf](http://www.psico.uniovi.es/rema/v13n1/vol13_n1a1.pdf)

Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Lima – Perú.

Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima – Perú: Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N°1, 27 – 34.

Pérez, P. (2017). *Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida*. La Paz- Bolivia.

Pinna, V. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa*. Argentina.

Pick de Weiss, S; & Andrade, P. (1988). *Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México*. Revista de Psicología Social. (N°3), 91 – 97.

Polizzi, L. (2015). *Relaciones de pareja*. Revista Kairós Gerontología. 18(20), 173-188.

Rivera, D., Cruz, C., & Muñoz, C. (2011). *Satisfacción en las relaciones de pareja en la adultez emergente: el rol del Apego, la intimidad y la depresión*. Terapia Psicológica, 29 (1), 77-83.

Robbins, S. & Jude, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education –Prentice.

Romero, P. (2016). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal – Lima*. Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/3370>

Romero, T. (2012). *La inteligencia emocional es la clave del éxito*. La opinión, p.1.

Steenbergen, E; Kluwer, E. & Karney, B. (2011). *La carga de trabajo y la trayectoria de satisfacción matrimonial en los recién casados: satisfacción laboral, género y estado parental como moderadores*. Revista de Psicología Familiar, 25(3), 345-355

Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento

Zevallos, C. & Peña, M. (2018). Satisfacción marital y dependencia emocional en mujeres de una comunidad de Lima Este. (Tesis de título profesional). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

### **ANEXO N° 1: Fiabilidad de la Escala De Satisfacción Marital**

#### **FIABILIDAD: ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL**

*Estimación de la fiabilidad de la escala de satisfacción marital.*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	24

Se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 20 colaboradores, donde se utilizó el Alfa Cronbach para calcular la fiabilidad de la escala, es así que se obtuvo ( $r = 0,819$ ) determinando que el instrumento es confiable.

## ANEXO N° 2: Fiabilidad de la Escala De Satisfacción Laboral

### FIABILIDAD: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

*Estimación de la fiabilidad de la escala de satisfacción laboral.*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	36

Para corroborar el instrumento se aplicó a una muestra piloto de 20 colaboradores, donde se utilizó el Alfa Cronbach para calcular la fiabilidad de la escala, es así que se obtuvo ( $r = 0,747$ ) determinando que el instrumento es confiable.



## ANEXO N° 3: Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma dejo sentado que acepto voluntariamente participar de la investigación titulada “Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de Nuevo Chimbote 2018.

Del mismo modo he sido informado que puedo retirarme en el momento que yo crea conveniente, si ya no deseo participar de dicha investigación.

Asimismo he sido informado de los objetivos del presente estudio y a la vez me han referido, que si yo deseo información individual o grupal de la investigación lo puedo solicitar vía telefónica o a través del correo electrónico de los responsables.

Atentamente,

Sotelo Jacinto Luiggi Jean Paul  
Estudiante de Psicología  
939385287  
Luiggi\_1995@hotmail.com

Felipa Salinas Deisy Lizbeth  
Estudiante de Psicología  
995647533  
lizmi\_ilove7@hotmail.com

---

Firma


#### ANEXO N° 4: Prueba de Kolmogorov-Smirnov

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para validar la normalidad de las variables y dimensiones de estudio.*

	<b>Estadístico</b>	<b>Sig. (p-valor)</b>
Satisfacción marital	3,394	0,000
Interacción marital	2,384	0,000
Aspectos emocionales	3,382	0,000
Aspectos organizacionales	2,400	0,000
Satisfacción laboral	2,947	0,000
Condiciones físicas y/o materiales	2,914	0,000
Beneficios laborales y remunerativos	2,528	0,000
Políticas administrativas	2,300	0,000
Relaciones sociales	2,523	0,000
Desarrollo personal	2,708	0,000
Desempeño de tareas	3,009	0,000
Relación con la autoridad	2,378	0,000

En el resultado de la tabla se puede observar que las puntuaciones de la escala de satisfacción marital y laboral como sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal, obteniendo un p-valor menor al 0.05, siendo así utilizado la estadística no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman para nuestras variables de estudio.

## ANEXO N° 5: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

**"SATISFACCIÓN MARITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE NUEVO CHIMBOTE"**, de los (de la) estudiantes **FELIPA SALINAS, Deisy Lizbeth y SOTELO JACINTO, Luiggi Jean Paul**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **14%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 28 diciembre 2018



*Hugo Martín Noé Grijalva*

Dr. Hugo Martín Noé Grijalva

Docente

DNI: 02866477

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO N° 6: Formulario Autorización para Publicación Electrónica de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Felipa Salinas Daisy Liebeth  
D.N.I. : 46512256  
Domicilio : Av. Anco H20 Gr 3 San Francisco de Asís  
Teléfono : Fijo : Móvil : 995647533  
E-mail : liebeth.liebeth@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :  
Mención :

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Felipa Salinas Daisy Liebeth  
Sofía Saquito Liggi Banpoel

Título de la tesis:

"Satisfacción Mental y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chumbote"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☒  
☐



Firma :

Fecha : 20/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Satelo Jacinto Ruggi Juan Paul  
D.N.I. : 70019424  
Domicilio : Nicolas Gerardo Mz 61 Lt 2  
Teléfono : Fijo : 316035 Móvil : 92 974356  
E-mail : ruggi.1995@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Felipa Salinas Deimy  
Satelo Jacinto Ruggi

Título de la tesis:

Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en trabajadores de un sector  
salud de una institución hospitalaria Nuevo Chimbote

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 20/02/2019

## ANEXO N° 7: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. Psicología

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Felipa Salinas Deisy Lebeth

INFORME TITULADO:

Satisfacción Moral y Satisfacción Laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chumbote

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 29/02/2019

NOTA O MENCIÓN: ( 16 ) Dieciséis



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP de Psicología

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Satelo Jacinto Luigi Jean Paul

INFORME TÍTULADO:

Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en trabajadores de un  
sector salud en una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 20/02/2019

NOTA O MENCIÓN: ( 16 ) Dieciseis

  
[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN